

## BAB VI

### KESIMPULAN

#### 6.1. Kesimpulan

Dari hasil yang telah dikemukakan pada bab V, maka dapat diperoleh kesimpulan dari hasil analisis tersebut, yaitu:

Hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor Kepuasan Kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana faktor Kepuasan Kerja bertanda positif, dan faktor motivasi juga memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari analisis regresi linier berganda diperoleh  $Y = 2,978 + 0,381X_1 + 0,411X_2$ , Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana kepuasan kerja bertanda positif, dan motivasi juga memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, nampak bahwa antara kedua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja dan yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan  $t_{hitung}$  masing-masing variabel, dimana nilai  $t_{hitung}$  motivasi (6,173) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  Kepuasan Kerja (4,167).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil uji  $f$  diperoleh nilai  $f$  hitung lebih besar dari  $F$ -tabel ( $70,626 > 3,12$ ). Dengan hasil perbandingan ( $f_{hitung} > F_{tabel}$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen (Kepuasan Kerja dan Motivasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja).

Berdasarkan uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel yang diteliti (kepuasan kerja dan motivasi) memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 66,20% dan sisanya sebesar 33,80% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukan dalam model transformasi regresi seperti faktor budaya organisasi, komunikasi, kemampuan dan faktor-faktor lainnya.

## 6.2. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Dalam rangka peningkatan kepuasan kerja karyawan, maka perusahaan bisa memberikan pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan, seperti dengan gaji yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selain itu juga bisa dengan menjaga hubungan baik antara karyawan dengan karyawan maupun antara karyawan dengan atasan dimana atasan agar mau mendengarkan keluhan kesah serta aspirasi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman,
- 2) Untuk lebih memotivasi karyawan dalam bekerja maka perusahaan bisa

memberikan insentif kepada karyawan berupa bonus kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan mematuhi segala peraturan yang ada. Selain itu juga dengan pemberian kompensasi sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.